

Il lavoro dei soci nelle società commerciali: le società di capitale

di Andrea Asnaghi – consulente del lavoro

Nel n.3/15 della rivista abbiamo esaminato la prestazione di lavoro del socio a favore della società a cui aderisce nell'ambito delle società di persone¹. In questo secondo contributo, da leggersi in stretta sequenza con il precedente, verrà esaminata la medesima questione con riguardo alle società di capitale (Srl e Spa), con una serie di considerazioni aggiuntive sul concetto di dipendenza economica e sulle prospettive di sviluppo normativo rispetto al lavoro dei soci.

Le società di capitali e il socio d'opera

Come abbiamo visto nel contributo precedente, alla figura del socio lavoratore si contrappone (o, talvolta, si sovrappone) la figura del socio d'opera, ovvero del socio che partecipa a una società commerciale conferendovi una prestazione (lavorativa) in ragione della quale egli diviene socio.

Nelle società di capitale la peculiare esigenza di valorizzare in termini certi il patrimonio sociale a garanzia dei terzi ha portato a una particolare cautela verso le prestazioni d'opera.

Nel caso delle Srl l'art.2464 cod.civ. ha previsto che possano essere conferiti tutti gli elementi *"susceptibili di valutazione economica"*²; in caso di conferimento di una prestazione d'opera, inoltre, la stessa deve essere garantita, per l'intero valore ad essa assegnato, da una fideiussione bancaria o da una polizza di assicurazione, ovvero da un versamento a titolo di cauzione.

Ancora, nella società per azioni è ammesso solo il conferimento di beni in natura e crediti, con l'esclusione di prestazioni d'opera: l'art.2345 cod.civ. – sempre riferito alle società per azioni – prevede al più un'ipotesi *"ibrida"*, consentendo a che l'atto costitutivo possa prevedere *"prestazioni accessorie"* da parte del socio, prevedendone tuttavia *"il contenuto, la durata, le modalità e il compenso, e stabilendo particolari sanzioni per il caso di inadempimento"*. Vi è però, oltre a un particolare regime proprietario (per cui le azioni connesse all'obbligo di prestazione devono intendersi nominative e non trasferibili senza il preventivo consenso degli amministratori), un diretto richiamo alla norma lavoristica, in quanto il

medesimo articolo stabilisce che per determinare il compenso relativo a tali prestazioni *"devono essere osservate le norme applicabili ai rapporti aventi per oggetto le stesse prestazioni"* (e quindi si determina la costituzione, almeno sotto un profilo economico, di un rapporto distinto dal mero apporto societario e retribuito a parte, con un richiamo, indiretto, alle norme lavoristiche).

Si assiste tuttavia, a parere di chi scrive, a un *"vuoto di disciplina"*³ particolarmente sensibile in un rinnovato contesto dato da vari elementi: la riforma societaria del decennio scorso, il progressivo proliferare di società di capitale dal contenuto eminentemente personale e, ove acquista preponderanza, non tanto la determinazione garantista del capitale, quanto piuttosto quella della mera responsabilità limitata⁴, la stessa possibilità (per le Srl) di optare, in presenza di particolari condizioni, per la *c.d. trasparenza fiscale* (art.116, co.1 e 2 Tuir), le aperture (ricordate nell'articolo precedente) sul fronte previdenziale autonomo per l'inquadramento dei soci di Srl, in particolare nel settore terziario⁵.

Tutto ciò lascia supporre una prestazione del socio (di Srl) che perde l'originale *"purezza"* codicistica e nella realtà si avvicina sempre più a una prestazione con le caratteristiche di una società personale.

Si configura così – ma, si ripete, in un panorama di

¹ A. Asnaghi, *Il lavoro dei soci nelle società commerciali*, in "La circolare di lavoro e previdenza" n.3/15.

² Peraltro, nell'atto costitutivo deve essere espressamente prevista la possibilità di conferire, oltre che beni in natura e crediti, anche prestazioni d'opera, in caso contrario potendosi solo ammettere conferimenti in danaro.

³ Anche la dottrina si divide radicalmente fra le opinioni di coloro che privilegiano l'apporto d'opera in senso *"valoristico"*, affermando che l'oggetto del conferimento sia il valore stimato dell'opera e non l'apporto in sé, mentre altri affermano che sarebbe l'opera in sé del socio l'oggetto del conferimento; un'evoluzione di questa seconda teoria, poi, prevede di valorizzare l'aspetto dinamico di tale tipo di conferimento, in forza del quale si opera una sorta di immedesimazione del socio con le vicende societarie, in tal modo diventando la propria opera una prestazione *"soggettivamente infungibile"* e differente da un mero conferimento.

⁴ Il riferimento qui, come intuibile, è alle Srl a capitale ridotto e alla loro evoluzione le Srls, ovvero le società a responsabilità limitata semplificate.

⁵ Ove peraltro si registra, sul fronte previdenziale, una *"trasparenza fiscale forzata"*, che crea spesso diversi problemi pratici e interpretativi all'operatore.

consistente oscillazione normativa – il ripresentarsi, almeno in parte delle Srl, di quel dilemma originario per cui la prestazione lavorativa del socio viene resa in forza della mera partecipazione alla vita societaria, come prestazione d'opera ma ancor più inscindibilmente legata alla “*comunanza di interessi*” propria del rapporto associativo⁶. Si noti, peraltro, che la disciplina in qualche modo più stringente e garantista delle società di capitali impone – ancor più che nelle società di persone – la necessità di determinare e regolare molto prudentemente nell'ambito dei patti societari la prestazione di ciascun socio e le eventuali conseguenze di una cessazione (o riduzione) della stessa.

Per il resto, valgono le considerazioni che, *ex adverso*, porterebbero invece a inquadrare la prestazione del socio con un contratto distinto, anche di natura subordinata:

- una prestazione lavorativa del socio che non integri un conferimento previsto dal contratto sociale;
- un'attività (del socio) esercitata sotto la direzione e il controllo di uno o più soci (o anche di soggetti terzi), in posizione gerarchicamente superiore.

A queste caratteristiche va aggiunto, inoltre, il mantenimento di una corresponsione (retribuzione diretta dell'attività lavorativa) coerente rispetto alla natura del distinto rapporto considerato, e ciò anche sotto il profilo del trattamento fiscale ed (eventualmente) assicurativo e previdenziale, nonché dei relativi adempimenti di carattere amministrativo e formale.

Va infine ancora una volta ricordato che la retribuzione distinta (ma non subordinata) di un socio non trova facile inquadramento nell'ordinamento italiano, una volta sancita l'inapplicabilità della costituzione di un rapporto di collaborazione coordinata e continuativa verso la società, operando la limitazione di cui all'art.61, D.Lgs. n.276/03 (per cui la stessa è possibile solo ove inquadrabile in un contratto a progetto).

Il mero possesso delle quote e la questione della subordinazione

Tenuto presente che nelle società di capitale il ruolo della prestazione personale come adempimento societario spesso (in ossequio all'impostazione tradizionale) passa in secondo piano, un aspetto con una certa ricorrenza affrontato in dottrina e giurispru-

denza riguarda il possesso di quote societarie rispetto alla subordinazione⁷.

Mentre di per sé il mero possesso di quote o di azioni non rappresenta alcun ostacolo⁸ al mantenimento di un distinto rapporto di lavoro subordinato (in particolare, nelle società di grosse dimensioni, è spesso titolo incentivante la concessione di azioni⁹ o di piccole quote societarie a soggetti di particolare rilevanza all'interno della società, ovvero la promozione del *c.d. azionariato diffuso*, forma *in nuce* di quel concetto di partecipazione che sempre più prepotentemente viene oggi indicato come un decisivo fattore di produttività e di coinvolgimento dei lavoratori rispetto ai destini aziendali), un problema potrebbe rivestire il possesso da parte di un soggetto di quote di capitale che assicurino un controllo della società, quando non addirittura la maggioranza del capitale stesso; in tal caso, infatti, si pone il problema se vi possa essere una dipendenza (del socio maggioritario) rispetto a organi amministrativi e direzionali che di fatto vengono nominati (e quindi indirettamente controllati e/o influenzati) dai soci (e, pertanto, con un intervento vincolante del socio di maggioranza medesimo).

Dobbiamo ripetere in via preliminare un concetto che giammai dovrà esser dato per scontato: in assenza di una dottrina certa e inoppugnabile non è possibile dirimere la questione della possibilità o meno di riconoscere una subordinazione senza valutare gli elementi e le circostanze di fatto e quindi il concreto atteggiarsi del caso specifico sottoposto al vaglio dell'operatore (nonché, in seconda battuta, della magistratura).

In alcuni casi, infatti, il possesso di quote di maggioranza di una società, senza che fossero rivestite cariche sociali da parte del socio, è stato ritenuto compatibile con lo svolgimento di lavoro subordinato (si veda, in particolare, Cass. n.21759 del 17 novembre

⁷ Va subito notato che la questione acquista via via un ruolo sempre più marginale e con un sapore di retaggio del passato: il problema si poneva infatti molto spesso laddove il trattamento pensionistico retributivo induceva il soggetto imprenditore alla costituzione di una posizione pensionistica – talvolta del tutto fittizia – quale lavoratore dipendente (magari in una fase “terminale” della propria carriera lavorativa”) per poter sfruttare convenientemente le prestazioni pensionistiche liquidate secondo un favorevole criterio retributivo; in tal modo si radicava un contenzioso che vedeva opposti Inps e contribuente.

⁸ Tale è la posizione anche di Inps nella più volte ricordata circolare n.179/89.

⁹ Si ricorda che in ordine all'assegnazione di azioni ai dipendenti della società o di controllate intervengono gli artt.2349 e 2441 cod.civ.; le azioni in tal modo assegnate presentano caratteristiche peculiari, in particolare l'art.2349 sancisce che alle azioni così assegnate vanno riservate norme specifiche “*riguardo alla forma, modo di trasferimento e diritti spettanti agli azionisti*”.

⁶ Si rimanda sul tema a A. Asnaghi, *Il lavoro dei soci nelle società commerciali*, in “*La circolare di lavoro e previdenza*” n.3/15.

2004 e, meno recente, Cass. n.8890 del 28 novembre 1987); in altri casi (Cass. n.21076 del 3 novembre 2004) la subordinazione è stata negata¹⁰.

Senza che anche i concetti che seguono possano essere interpretati in senso teorico, ma sempre vagliati alla luce della situazione concreta, per una valutazione del caso occorre fare attenzione ad alcuni parametri:

- l'evoluzione del rapporto nel tempo (per esempio, a un rapporto originario di reale dipendenza sono subentrate acquisizioni di quote¹¹ che non hanno modificato la natura e la gestione del rapporto);
- la presenza di patti e/o vincoli societari che escludano o limitino la possibilità del socio maggioritario di incidere su fatti che riguardino la propria personale posizione lavorativa¹²;
- parimenti, limitazioni all'attività di controllo da parte del socio maggioritario;
- il trattamento fiscale e amministrativo delle spettanze retributive;
- le gestione delle assenze, il controllo dell'attività lavorativa e altri fatti significativi di una condizione di subordinazione, ancorché "attenuata", del socio;
- l'esistenza di situazioni di "conflitto di interesse", che potrebbero essere sollevate anche da altri soci o da terzi creditori.

In giurisprudenza, infine, si esclude la possibilità di lavoro subordinato nel caso di socio unico azionista (e quindi lo stesso concetto può traslarsi nella Srl unipersonale), dal momento che la concentrazione della totalità di azioni o quote in un unico soggetto ne esclude l'effettiva soggezione alle direttive di un eventuale organo societario, privo di terzietà sostanziale (nonostante formalmente la società sia un distinto soggetto giuridico rispetto alla persona fisica del socio). Figura equiparabile al socio unico è quella del socio sovrano o tiranno, posizione che tuttavia non è sempre agevole individuare all'interno della

¹⁰ Altre particolari posizioni simili sono state affrontate dalle magistrature, e prevalentemente risolte negando la subordinazione, riguardanti il possesso di quote maggioritarie di società controllanti e la contemporanea presenza di un doppio e reciproco rapporto di dipendenza (socio maggioritario e/o amministratore in una società e dipendente in un'altra il cui amministratore era, reciprocamente, dipendente nella prima società): trattasi di casi in cui la preminenza della funzione di controllo e di mancanza di una dipendenza reale, solo fittiziamente artefatta, è stata ritenuta dirimente ai fini del disconoscimento della sussistenza di un rapporto lavorativo subordinato.

¹¹ Talvolta capita che l'incremento del possesso di quote avvenga per fatti "automatici", quale è ad esempio una successione ereditaria.

¹² Ancorché la mera partecipazione ad atti di gestione o a decisioni aziendali, anche importanti, non sia indice sufficiente ad escludere in radice la subordinazione (Cass. n.7260/09).

società.

Resta il fatto che, a parere di chi scrive, il possesso di quote di maggioranza societaria (anche senza assumere una posizione "tirannica") resta un elemento formale di difficile superamento sotto il profilo del riconoscimento della subordinazione e richiede un'accorta costruzione sia dal punto di vista formale che nella pratica sostanziale.

La convivenza fra il ruolo di socio amministratore e la prestazione lavorativa

Ricordando che, nelle società di capitali, la figura dell'amministratore può anche non avere alcuna quota societaria (*c.d. amministratore non socio*), nell'ambito dell'oggetto e degli scopi del presente contributo ci limiteremo alla figura del socio amministratore.

Con un ampio dibattito dottrinale e giurisprudenziale, scaturito per lo più dal problema della *c.d. doppia contribuzione*¹³, la prestazione del socio d'opera ha trovato, nella riflessione giurisprudenziale, una sua distinzione rispetto a quella del socio amministratore, ancorché concentrate nella stessa persona. Va subito detto che, a parere di chi scrive, tale distinzione, specie nelle società, anche di capitale, a impronta spiccatamente personale, risulta abbastanza difficile, cosicché una partecipazione del socio amministratore alle operazioni di indirizzo della società scivola spesso sul piano concreto verso attività di gestione tipicamente imprenditoriali e che coincidono, talvolta anche in modo specifico e diretto, con la realizzazione dello scopo e dell'oggetto sociale.

Tuttavia la distinzione resiste su un piano formale¹⁴, talché la remunerazione di funzioni specifiche di gestione (e responsabilità, spesso anche rilevanti, sul piano personale) rimane distinta dalla quota di partecipazione sociale, e anche dalla mera prestazione lavorativa del socio, sia essa in adempimento (come socio d'opera) del contratto sociale sia essa inquadrata in forme diverse e, particolarmente, nel lavoro subordinato.

Va anche notato come spesso la posizione di amministratore, particolarmente nelle ipotesi di membro di un consiglio di amministrazione o di amministrazione disgiunta, viene anche a colmare il ricordato vuoto normativo venutosi a creare dall'impossibilità

¹³ Per una disamina della questione, qui non affrontata per questioni di brevità, sia permesso il rimando a A. Asnaghi, *Amministratori e soci commercianti. Cassazione, interpretazione autentica e questioni irrisolte*, in "Il giurista del lavoro" n.8/10.

¹⁴ Si ricordi in tal senso la sentenza n.15/12 della Corte Costituzionale, definitivamente dirimente la questione.

di riconoscere al socio un compenso periodico per una prestazione lavorativa di fatto non subordinata (e specificamente di collaborazione coordinata e continuativa) dopo l'introduzione della norma sul lavoro a progetto; in tal modo, la percezione di compensi viene realizzata attraverso il formale inquadramento dell'attività lavorativa non subordinata quale compenso per l'attività di amministratore, esclusa dalla normativa del lavoro a progetto dal co.3, art.61, D.Lgs. n.276/03 (*"componenti di organi di amministrazione e controllo delle società e partecipanti a collegi e commissioni"*)¹⁵.

? Ciò introduce un ulteriore elemento di riflessione: affermata una prestazione lavorativa del socio (amministratore) distinta del tutto dal patto sociale, quando ricorrono i presupposti per il riconoscimento di un rapporto di lavoro dipendente?

Si ricordi che il "percorso" di arrivo a tale posizione (e, parallelamente, le posizioni di controllo assunte dagli organi di vigilanza sulla sussistenza di una subordinazione) può avere punti di partenza opposti: vi può essere il dipendente che assume nel tempo funzioni di amministratore (con il possesso, sia prima che dopo l'acquisizione della carica, di quote sociali) e in tal caso andrà analizzata la possibile permanenza della subordinazione con il nuovo incarico, così come vi è il socio amministratore che vuole cumulare in sé anche una posizione subordinata (incarnando così nello stesso soggetto addirittura una triplicità di modalità di relazione verso la società¹⁶) e in tal caso l'attenzione si sposterà sulla possibilità effettiva *ab origine* della subordinazione.

Sotto questo profilo nelle società di capitali si presenta una molteplicità di figure e funzioni amministrative, fra cui in maniera sommaria si possono individuare:

- l'amministratore unico;
- il presidente del consiglio di amministrazione;
- il membro del consiglio di amministrazione;
- l'amministratore delegato (normalmente è un membro del CdA con deleghe specifiche e/o esclusive);

¹⁵ Potremmo quasi parlare di una forma di amministrazione "attenuata" o fittizia. Molto più raramente, la prestazione del socio a cui si vuole erogare un compenso di collaborazione coordinata e continuativa viene risolta con la partecipazione ad organismi di controllo o commissioni tecniche specifiche, individuate a livello societario, e possibili particolarmente dopo la riforma societaria del 2003.

¹⁶ Sempre ricordando come, in radice, in tal caso la prestazione del socio, per poter assurgere a una retribuzione specifica e distinta, non deve integrare, nemmeno parzialmente, un conferimento previsto dal contratto sociale, nonchè – ancora – distinguersi dalla prestazione derivante dalla mera funzione di amministratore.

- l'amministratore con poteri disgiunti da altri amministratori;
- l'amministratore con poteri congiunti ad altri amministratori.

Con un'ampia disamina¹⁷ la giurisprudenza ha susunto alcuni criteri per stabilire la compatibilità di una prestazione di lavoro subordinato con la qualifica di amministratore (ancorchè socio), sinteticamente così riassumibili:

1. l'amministratore non deve incarnare nella sua funzione tutti i poteri di rappresentanza, direzione, comando o controllo (essendo pertanto impossibile una qualsiasi auto-subordinazione a se stesso);
2. vi deve essere in particolare un soggetto (o un organismo) che costituisce e gestisce il rapporto dell'amministratore-prestatore e ne esercita il controllo;
3. l'attività subordinata non deve coincidere con le mansioni di amministratore (escludendo, peraltro, che la prestazione lavorativa non sia resa in qualità di socio d'opera, come visto in precedenza);
4. non vi devono essere poteri comunque incompatibili con una posizione di dipendenza (ad esempio poteri di straordinaria amministrazione o di totale ed incondizionata amministrazione ordinaria).

Va da sé, pertanto, che la posizione di amministratore unico risulta normalmente del tutto incompatibile con la subordinazione. Un caso particolare, non infrequente (specie nelle società multinazionali), può essere quello del dirigente (magari possessore anche di qualche quota societaria) che assume le funzioni di *seat manager*, a cui per semplicità operativa vengono affidati compiti di ordinaria e straordinaria amministrazione, ma il cui esercizio (insieme alla prestazione lavorativa) resta comunque vincolato alla vigilanza e direzione da parte di un organismo o soggetto esterno alla società, con funzioni di supervisione e in grado di incidere in termini di eterodirezione della prestazione, specie (ma non solo) in fase costitutiva o estintiva del rapporto, o in altri momenti o aspetti determinanti.

Assimilabile alla figura dell'amministratore unico è quella del presidente "plenipotenziario" del CdA (diverso invece se il presidente è soggetto alle decisioni del CdA e ne è solamente "espressione esterna") o dell'amministratore delegato (o dell'amministrato-

¹⁷ In particolare cfr. *ex pluribus* Cass. n.2026/88, Cass. n.5944/91, Cass. n.5418/96, Cass. n.329/02.

re disgiunto) con poteri di ordinaria e straordinaria amministrazione: se gli stessi risultano svincolati da qualsiasi forma di controllo diretto della propria prestazione, e dalla conseguente limitazione di potere, il rapporto subordinato andrà escluso.

Assolutamente compatibile con una posizione di subordinazione risulta invece per il socio essere un semplice membro del Consiglio di Amministrazione, con poteri limitati e condivisi.

Bisogna in tal caso porre piuttosto attenzione all'effetto inverso: la mera qualificazione di socio, ancorché con cariche nel Consiglio di Amministrazione, non esclude in radice la sussistenza di un rapporto di lavoro subordinato, qualora dovessero manifestarsi tutti gli altri indici tipici della subordinazione; ciò potrebbe esporre la società a un'azione da parte del socio (consigliere)-dipendente.

La configurazione esatta del rapporto di socio (subordinato o meno) è fondamentale anche per le conseguenze in ordine alla vita della società, che potrà essere esposta a problematiche di natura fiscale (la ripresa di eventuali compensi di attività subordinata poi denegata dagli organi di vigilanza), previdenziale (l'azione di responsabilità da parte del socio che si vede negata una posizione previdenziale, magari a ridosso della prestazione pensionistica) o lavoristica (la richiesta, *ex adverso*, di riconoscimento di rapporto di lavoro subordinato da parte di un socio).

Le possibili elusioni e il concetto di dipendenza economica

Nel versante dell'indagine e dell'attenzione degli organismi di vigilanza, il problema della qualificazione del lavoro del socio assume spesso una forma di contrasto ad attività elusive.

Esse non sono solo quelle rivolte al recupero di contribuzione per attività di lavoro autonomo (si vedano le considerazioni svolte nel contributo precedente sulle Gestioni Autonome, Artigiani e Commercianti/terziario o al ricordato problema della resistenza contro la doppia contribuzione), ma anche al contrasto di posizioni (subordinate) fittizie, tipicamente costituite con lo scopo di ottenere un indebito vantaggio (ad esempio, sotto il profilo delle prestazioni, di carattere pensionistico, ma anche in costanza di rapporto di lavoro e/o di sostegno al reddito) o un minore carico contributivo (la posizione di lavoratore dipendente, soprattutto a tempo pieno, viene "di default" considerata quale attività prevalente, escludendo in radice altre forme di contribuzione obbligatoria, tranne la Gestione Separata) o ancora

con il godimento di (improprie) agevolazioni all'assunzione¹⁸.

È del tutto ovvio che la costruzione di tali sistemi elusivi risulti ancora più probabile ove il socio stesso abbia una posizione preponderante di interesse all'interno della società (di impronta personalistica, ancorché di capitale, magari addirittura costituita con familiari).

Un'altra possibile area di accertamento potrebbe essere costituita dall'elusione della normativa inderogabile sul lavoro subordinato mediante la costituzione di rapporti (lavorativi) societari fittizi. Chi scrive condivide solo in parte l'orientamento dottrinale¹⁹ che considera estremamente ristrette le possibilità che ciò possa avvenire, particolarmente all'interno di una compagine come la Srl; se la posizione del socio appare spesso inscindibilmente legata alla società dal rapporto associativo e da incisivi poteri di controllo e partecipazione, l'elusione in argomento non può essere esclusa in radice.

Un'interessante, ma non priva di elementi critici, posizione al riguardo è rappresentata dal concetto di "dipendenza economica", che salvaguarda da un lato una (presupposta) autonomia della prestazione con tutele riservate a una posizione di "debolezza contrattuale" del soggetto prestatore; tale concetto, sviluppato in vario modo in passato dalla dottrina²⁰, risulta ora di assoluta attualità con lo sviluppo del "Codice Semplificato del Lavoro Ichino-Tiraboschi"²¹ ove, in una completa riscrittura del Codice civile, riguardo al lavoro (anche del socio), all'art.2094 si stabilisce che:

"È prestatore di lavoro dipendente²² da un'azienda il lavoratore subordinato, nonché il lavoratore

¹⁸ Si pensi ad esempio all'incondizionata (o quasi) esenzione contributiva per i nuovi assunti a tempo indeterminato, prevista dal co.118, art.1, Legge di Stabilità 2015.

¹⁹ Cfr., ad es.: G. Rivolta, *I regimi di amministrazione nella s.r.l.*, in P. Abbadessa e G.B. Portale (a cura di), *"Il nuovo diritto delle società"*, Utet, Torino, 2006; R. Rosapepe, *Commento all'art.2464 cod.civ. - Conferimenti*, in M. Sandulli e V. Santoro (a cura di), *"La riforma delle società"*, Giapichelli, Torino, 2003.

²⁰ A. Perulli, *Lavoro autonomo e dipendenza economica oggi*, in Riv. Giur. Lav. n.1/03. Peraltro, molte delle riflessioni del compianto Marco Biagi, e in particolare l'ipotesi di realizzazione di uno Statuto dei Lavori, si basano sul concetto di dipendenza economica: cfr. M. Tiraboschi, *"Morte di un riformista"*, Marsilio Editori, Venezia, 2003.

²¹ Il testo del Codice Semplificato è rinvenibile sul sito di Adapt: www.bollettinoadapt.it. La profonda attualità del testo, al di là del valore scientifico-dottrinale, è che lo stesso viene spesso accreditato quale spunto di prossimo riferimento per il movimento di riforma del mercato del lavoro in corso e noto sotto il nome di *Jobs Act*.

²² Il lavoro "dipendente" non deve qui confondersi con il lavoro subordinato. Peraltro le tutele e le regole relative alle due fattispecie nel Codice Semplificato tendono a sovrapporsi con pochissime e marginali distinzioni.

autonomo continuativo, l'associato lavoratore in partecipazione, o il socio lavoratore di società commerciale, che traggano più di tre quarti del proprio reddito di lavoro complessivo dal rapporto con l'azienda medesima, salvo che ricorra alternativamente uno dei seguenti requisiti: a) la retribuzione lorda annua del collaboratore autonomo, del socio o dell'associato in partecipazione superi i 24.000 euro; tale limite si dimezza per i primi due anni di esercizio dell'attività professionale; b) il collaboratore autonomo, l'associato in partecipazione o il socio lavoratore sia iscritto a un albo o un ordine professionale incompatibile con la posizione di dipendenza dall'azienda".

Lo sviluppo legislativo, pertanto, potrà prevedere nel prossimo futuro forme di tutela economica e normativa che prescindano dalla mera contrapposizione di autonomia-subordinazione e si incentrino sul debole status economico del prestatore di lavoro, ancorché socio o addirittura socio-amministratore. A parere di chi scrive, tuttavia, la sola dipendenza economica (se non bene inquadrata) rischia di essere un fattore non solo non dirimente, ma anche fonte di possibile confusione²³ in un mercato del lavoro che, invece, ha necessità di assoluta chiarezza.

²³ Tanto per fare un semplice esempio, in un'ipotetica società commerciale con tre soci-imprenditori in posizione paritaria che si spartiscano un utile annuo di € 60.000,00 (€ 20.000,00 a testa) senza altri redditi significativi, sarebbe difficile verificare ed applicare il parametro della dipendenza economica (Da chi? A che pro? Con quali conseguenze pratiche?).

Conclusioni

Rimandando alle conclusioni già effettuate nella prima parte di questo lavoro, anche per quanto riguarda le società di capitali, si osserva come la prestazione di lavoro del socio sia difficilmente inquadrabile in un rapporto di lavoro subordinato laddove, in particolare nelle Srl, vi sia un forte carattere personale o familiare, ancor più esaltato dalle ridotte dimensioni aziendali. Si osserva, a tale riguardo, una tendenza ad una "personalizzazione" delle società di capitali (in particolare delle Srl), che tende sempre più ad attrarre la prestazione del socio nell'ambito dei conferimenti sociali e dell'attività condivisa, marginalizzando la prestazione subordinata rispetto al passato (anche in forza del mutato contesto previdenziale). Rimane di tutta evidenza come una particolare attenzione vada data agli aspetti sostanziali e non formali del rapporto di lavoro instaurato fra il socio e la società (in special modo nella considerazione o meno di ipotesi di lavoro subordinato), anche se la maggior convenzionalità delle società di capitale (sia in sede costitutiva che di gestione) possono aiutare a delimitare più agevolmente il campo e le funzioni. Le linee di riforma del mercato del lavoro, infine, tendono a superare le strette delimitazioni di autonomia e subordinazione, ma al momento non appaiono ancora sufficientemente radicate, sia sotto il profilo culturale che su un piano letterale normativo, per dirimere in senso positivo le questioni aperte sul lavoro del socio nella società.

**Euroconference**
Centro Studi Lavoro e Previdenza

Seminari di specializzazione

1 giornata intera - FEBBRAIO/MARZO

IMPATTO DEL CONTRATTO A TUTELE CRESCENTI NELLA SCELTA DEL CONTRATTO DI LAVORO

Bologna	Firenze	Milano	Padova
Treviso	Roma	Torino	

ACCEDI AL SITO